

交渉等情報（1）

平成 24 年 6 月 25 日

各所属長 様

行政管理課長

人員確保等交渉の結果等について

平成 24 年 6 月 22 日（金）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

1 交渉における主な回答等

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
1. 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充すること。 また、欠員を生じさせないための対策や産休・育児休業者の代替要員確保対策として、名簿登載方式をはじめとする具体策を講ずること。	1 について ・ 欠員は、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはないが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もある。 ・ 技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えである。 ・ 名簿登載方式については、余剰を見込んだ形での実施は困難と考えている。 ・ 昨今、民間企業において若い職員の早期退職が増えている実態がある。公務とのミスマッチがないよう、採用試験やその後の合格者面談などで適性や志望動機などの確認をより一層徹底していく必要があると考えている。
2. 2013 年度の新規採用職員数及び再任用職員数を決定するにあたっては、退職者の完全補充はもとより、県民福祉の向上や労働条件改善のために必要な人員を考慮すること。	2、4、6 について ・ 職員の採用にあたっては、業務運営に支障のない配置を行うことを基本とする中で、必要に応じて採用するという考え方である。 ・ 職員の配置についても同様に、職場実態の把握に努めつつ、高知県行政

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>4. 有資格者の採用を計画的に行うとともに、専門性や継続性、経験を必要とする業務に対して適材適所の人員配置を行うこと。また、その配置にあたっては、本人希望を尊重すること。</p> <p>6. 事務事業見直し提示時点で予定していなかった業務が発生する場合は、県職労および分会に対して事前協議を行うこと。また、労働強化とならないような対策をとること。</p> <p>3. 雇用と年金の確実な接続を図るために、人事院の申し出のとおり、「定年の延長」を基本とすること。 また、「再任用」とする場合とする場合については、希望者全員が再任用されるとともに、制度設計などについて、職員団体との交渉・協議・合意を前提に行うこと。</p> <p>5. 技能職退職不補充方針を見直すこと。 特に栽培・飼育業務、道路整備については、現場の知識、経験が生かされる技能職員配置を行うこと。また、今後のあり方については、現場の意見を十分に聞く場を設けること。</p>	<p>改革プランに沿って適正な配置及び管理に努めていくという考え方である。</p> <p>3について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員における雇用と年金の接続については、今年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、現在、国において検討がなされているところ。 ・ 定年退職となる職員の再任用に関する意向を把握するとともに、これからの人事制度を検討するために、現在、平成25年度未定年退職予定者等への意向調査や所属へのヒアリングを実施している。 ・ 今後の国の検討状況等も注視しながら必要な対応をしていきたい。 <p>5について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 技能職については、平成22年3月に策定した高知県行政改革プランにおいて退職不補充としたところ。 ・ 試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、引き続き、職員の意見を聞きながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていきたいと考えている。 ・ また、一部の土木事務所において、本年度から道路パトロール業務を委託しているところ。技能職員が担う業務のあり方について、意見は聞きたいと考えている。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>7. 東日本震災に伴う職員派遣にあたっては、職員の労働条件や健康等に十分配慮すること。また、派遣元となる職場で労働強化とならないような対策をとること。</p> <p>8. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場における男女平等の推進へ向けた具体策を講じること。 また、仕事と生活の両立支援を促進するための取り組みを強化すること。</p> <p>9. やむを得ず目安時間を超える恐れのある職場については、そのつど時間外縮減に向けた対策を講じること。</p>	<p>7について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東日本震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していく。 ・職員の健康等についても、状況把握に努めるなど十分配慮をしていく。 ・併せて、派遣元の所属においては、必要に応じて臨時的任用職員の雇用等を検討していきたい。 <p>8について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取り扱いに努めていきたいと考えている。 ・仕事と生活の両立支援の促進については、次世代育成支援行動計画に基づき、引き続き取り組んでいく。 <p>9について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務等については、今年4月の副知事通知において、管理職員等が業務運営について常に課題意識を持ち、時間外勤務縮減のための業務改善等に取り組むよう周知徹底したところであり、各所属において、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理等を行っていく。 ・その中で特に、時間外勤務が特に多い職員がいる所属について、部局の問題として捉え、必要により総務部も助言を行い、原因を分析し対策を講じる取組を今年度から新たに実施している。 ・目安時間の取扱いについては、現行（目安時間は他律的業務及び災害対応を除き 360 時間とする。他律的業務を含み 360 時間を超えた職員について、決算があがった段階でその原因を分析し対応について話をする。）によりたいと考えている。 ・また、平成 22 年度から実施している目安時間を超過している職員等がい

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>10. メンタルヘルス対策を充実させること。</p> <p>11. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。</p> <p>(1) 管財課（建築士のOB非常勤配置）</p> <p>(2) 障害保健福祉課（障害者就労及び地域生活以外の4チームに各1名増）</p>	<p>る所属へのヒアリングについては、今年度も実施する。その際、仕事の仕方の見直しや定時退庁の取組など副知事通知に沿った取組の状況等についても話を聞く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採辞令交付式前の集合時間については、出席者は受付や席で説明を聞くのが主で、また指揮監督下にあるものでなく、内容からして時間外勤務とは考えていない。社会通念に照らしても、時間外勤務として適当な業務かどうか。 ・ただし、早朝の時間設定やアナウンスの仕方については反省しており、来年度からは注意したいと人事課から聞いている。 <p>10 について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策については、重要な課題と認識しており、これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところ。 ・今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながる取組を行っていく。 <p>(1) 管財課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部からは現体制で対応できると聞いており、非常勤職員の増員が必要な状況にあるとは考えていない。 ・職員が一人で悩んで対応に困らないように課全体でバックアップしていく。 <p>(2) 障害保健福祉課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同課については、これまでも一定数の増員をしてきたところ。 ・さらなる増員の前に、まずは上司と担当者との間で丹念にコミュニケー

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>(3) 療育福祉センター（看護師の欠員補充及び1名増員）</p> <p>(4) 情報政策課（臨時月数3月）</p> <p>(5) 会計管理課（1名増）</p> <p>12. 要求等について、労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。</p>	<p>ジョンを取りながら業務の見直しを行い、時間外勤務の縮減に努めると聞いており、目安時間を超過している職員等がいる所属へのヒアリングにおいて、話を聞いてみたい。</p> <p>(3) 療育福祉センター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、「今後のあり方を考える会」で、療育福祉センターの機能及び支援体制について検討しているところであり、看護師の欠員については、当面臨時的任用職員で対応する。 ・常勤医師の診療日数が増えたことへの対応としては、本年度から外来に臨時の看護師を増員している。 <p>(4) 情報政策課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・既に臨時的任用職員を通年雇用しているところであり、職員が文化・国際課と兼務する8月末までの期間においても、現行の臨時月数で対応は可能と部から聞いている。 <p>(5) 会計管理課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・局からは6月以降、業務量は一定落ち着く見込みと聞いており、直ちに増員が必要な状況にあるとは考えていない。 <p>12について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文書協定もしくは労働協約の締結については、現行の考え方によりたいと考えている。なお、今後の地方公務員に関する労働基本権のあり方の議論には留意していきたい。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成 24 年 6 月 22 日）

2012 年度人員確保等に関する要求書に対する回答について

(2) 回答書（全文）

2012 年度人員確保等に関する要求書に対する回答について

平成 24 年 6 月 11 日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。
記

1 について

欠員は、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありませんが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

技能職員の職場にあつては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えです。

なお、名簿登載方式については、余剰を見込んだ形での実施は困難と考えています。

2、4、6 について

職員の採用にあたっては、業務運営に支障のない配置を行うことを基本とする中で、必要に応じて採用するという考え方です。

職員の配置についても同様に、職場実態の把握に努めつつ、高知県行政改革プランに沿って適正な配置及び管理に努めていくという考え方です。

3 について

国家公務員における雇用と年金の接続については、この 3 月に基本方針が決定され、地方公務員についても、現在、国において検討がなされているところです。

今後の国の検討状況等を注視しながら対応していきたいと考えています。

5 について

技能職については、平成 22 年 3 月に策定した高知県行政改革プランにおいて退職不補充としています。

試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、引き続き、職員の皆さんのご意見をお聞きしながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていききたいと考えています。

また、一部の土木事務所において、本年度から道路パトロール業務を委託しているところですが、技能職員が担う業務のあり方について、ご意見はお聞きしたいと考えています。

7 について

東日本震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していきたいと考えています。

また、職員の健康等についても、状況把握に努めるなど十分配慮していきます。

併せて、派遣元の所属においては、必要に応じて臨時的任用職員の雇用等を検討していきたいと考えています。

8について

人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取り扱いに努めていきたいと考えています。

また、仕事と生活の両立支援の促進については、次世代育成支援行動計画に基づき、引き続き取り組んでいきます。

9について

時間外勤務等については、管理職員等が業務運営について常に課題意識を持ち、時間外勤務縮減のための業務改善等に取り組むよう周知徹底したところであり、各所属において、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理等を行っていききたいと考えています。

目安時間の取扱いについては、現行によりたいと考えています。

10について

メンタルヘルス対策については、重要な課題と認識しており、これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながる取り組みを行っていきます。

12について

文書協定もしくは労働協約の締結については、現行の考え方によりたいと考えています。なお、今後の地方公務員に関する労働基本権のあり方の議論には留意していききたいと考えています。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

2012年度人員確保等に関する要求書（平成24年6月11日）

(2) 要求書（全文）

2012年度人員確保等に関する要求書

高知県の職員数は、削減の一途をたどっており、知事部局は、この20年間で約2割の700名以上を削減してきました。

一方、業務量については、産業振興計画の推進や日本一の健康長寿県構想などに加え、南海地震対策、中山間地域対策など県に求められる業務は増え続けており、業務量に見合った人員が確保されていません。こうしたなかにあっても、行政改革プランによる県の人員削減姿勢は変わっておらず、各職場は一切余裕のない状況にますます追いやられてきています。そうした職場状況にも起因して、心身に故障をきたす職員も増えている実態があります。

つきましては、本年4月以降の職場点検等を踏まえて、安心して働き続けられる職場環境や県民サービスを維持していくために必要な人員の確保を求めて、次のとおり要求書を提出しますので、貴職の誠意ある回答を強く求めます。

なお、回答については、6月22日（金）までに文書で行われますよう申し添えます。

記

1. 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充すること。

また、欠員を生じさせないための対策や産休・育児休業者の代替要員確保対策として、名簿登載方式をはじめとする具体策を講ずること。

2. 2013年度の新規採用職員数及び再任用職員数を決定するにあたっては、退職者の完全補充はもとより、県民福祉の向上や労働条件改善のために必要な人員を考慮すること。

3. 雇用と年金の確実な接続を図るために、人事院の申し出のとおり、「定年の延長」を基本とすること。

また、「再任用」とする場合については、希望者全員が再任用されるとともに、制度設計などについて、職員団体との交渉・協議・合意を前提に行うこと。

4. 有資格者の採用を計画的に行うとともに、専門性や継続性、経験を必要とする業務に対して適材適所の人員配置を行うこと。また、その配置にあたっては、本人希望を尊重すること。

5. 技能職退職不補充方針を見直すこと。

特に栽培・飼育業務、道路整備については、現場の知識、経験が生かされる技能職員配置を行うこと。また、今後のあり方については、現場の意見を十分に聞く場を設けること。

6. 事務事業見直し提示時点で予定していなかった業務が発生する場合は、県職労および分会に対して事前協議を行うこと。また、労働強化とならないような対策をとること。

7. 東日本震災に伴う職員派遣にあたっては、職員の労働条件や健康等に十分配慮すること。また、派遣元となる職場で労働強化とならない体制を確保すること。

8. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場における男女平等の推進へ向けた具体策を講じること。また、仕事と生活の両立支援を促進するための取り組みを強化すること。
9. やむを得ず目安時間を超える恐れのある職場については、そのつど時間外縮減に向けた対策を講じること。
10. メンタルヘルス対策を充実させること。
11. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。
12. 要求等について、労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。